

教師のライフコースと力量形成に関する研究（その1）

—西尾市小中学校教員4役悉皆調査より—

A study of teacher's lifecourse and One's Professional Development (Part 1)

— All teachers Reseach in Nishio City —

安井 克彦

Katsuhiko YASUI

I 諸言

（1）はじめに

近年、教師のあり方や教師教育が問題となっている。「教育は人なり」とか「教育は教師次第」とか言われる。これは、教師の取り組み次第で、教育は良くも悪くもなるということを示した言葉である。すなわち、よい教育が行われるか否かは、教師の力のあり方次第であるというわけである。

教育の現場を見てみると、さまざまな教育問題が多発している。不登校、いじめ、校内暴力や、モンスターペアレントが登場している。それらは教師の力量と無縁ではない。子どもや保護者の要求や要望に教師が応えていれば、これらの問題は、これほどまでに起きていないと思われる。

筆者は長く、教育行政にかかわってきた。したがって、昨年までの研究テーマは教育行政に関わるものが主であった⁽¹⁾。ところが、よく考えてみると、学校現場で長年、教師もし、管理職も経験してきた。多くの教師に会ってきた。尊敬する教師にも会ったし、これはと思う教師にも会ってきた。これが教育現場の教師教育研究に関心を持たせてきた。そこで痛感したことがあるが、これまた、教育は教師次第だということである。力量のある教師がいれば、ほとんどの教育課題を解決することができるということである。

教師教育に視点を当ててみると、その教師は人生の中で、どういうコースを辿り、どこで一人前の力のある教師になるか、を調べるのが大切だと思うようになってきた。魅力のある、子どもたちに魅力を持たせる教師は、どのように形成されるか、に視点をあてて研究することが重要だと考えるようになってきた。

それらはおそらくその成育歴や大学での経験、そして教師になってからの営みによって形成されると思われる。魅力ある教師は、どのようにして形成されるのであろうか、そこを追究したいのが筆者のねらいである。

もちろん、教師ひとりひとりがいい教師になる道は異なる。したがって、教師ひとりひとりの教育歴を追究することが必要となろう。身近にも、そういう先輩の教育歴がある。「私の教育履歴書」といったもの⁽²⁾、教師一人ひとりの回顧録をひもといていくべきであろうが、今回はアンケート調査にもとづき、数量的に分析することにする。

調査の対象については、教員を対象とすることは当然であるが、愛知県西尾市の36校の4役、すなわち校長・教頭である管理職、教務主任・校務主任である中間管理職を対象にした。その理由としては、筆者が愛知県西尾市に在住し、かつて西尾市の小中学校に在職したこともあり、その地域に精通しているからである。

とりわけ、愛知県西尾市の地域実態については、すでになりに具体的な情報を得ており、データ分析、考察において数値による結果にかなりの知見を加えることができるということ、今後の調査をもとに教員にインタビュー調査などを実施することが可能であるということから、この地域を選定したのである。

(2) 調査票作成における諸課題

①フェイス・シート

フェイス・シートは学校の在籍地と教員の役職から構成する。在籍地は旧西尾市か否か、役職は4役、特に管理職（校長、教頭）か否かを分析の視点とした。前者はこの4月に市町村合併をしたところによるからである。地域によって教育課題が異なると考えたからである。後者は管理職か否かによって、教育に対する考え方が異なるという仮説を持っているからである。

②教師になるまでの課題

教師は教師になるまでに、いろいろな経験をしている。子ども、児童生徒として、小中高校の教師に出会っている学校経験である。実に多くの教師に出会っている。そしてそれは教師になるための有形無形の影響を与えていると考えたからである。そういう経験が教師に向かわせた例も少なくないであろうと考えたから教職に就くまでの課題を調査したのである。

③教師になって3年間の経験

教師になって5年、10年が教師の正念場であると言われる。新任期に

いかに育てられるか、が教師としての成長に大きく関わるであろう。ここでは、初任のころ出会った印象ある教師、苦心したこと、思い出に残ることなどを調べることで、教師としての成長を調べたい。

④自分の教育実践や教育に対する影響度調査

自分の教職生活30年を振り返って、自分の教育実践や教育に対して影響を与えた事柄はどのようなことか調べた。自分にとって、どういうことが、自分を成長させたか、また、教師として実践を支え、力量を高める上で、重要な意味を持っていたものは何かを選ぶこととする。実際に教師としての成長に影響を与えた教師や学校名、学んだこと、身につけたことを調査する。

⑤教師としての力量とその重要度調査

教師の力量、といっても様々なとらえ方がある。また、そのうちでもどういうことが重要であるか否かは教師によって異なる。そこで、それぞれの教師が、教師の力量のうち、自分が重要と考えている事柄を17項目から、そのなかで自分が重要だと思うものを選んでもらった。

⑥教育課題に対する考え方

西尾市はこの4月に市町村合併をした。（注 西尾市と幡豆郡（一色町、吉良町、幡豆町）3町が合併して16万人都市になった。ひとときは合併協議会が破たんしたこともあった。）合併の問題は、教師や保護者に教育面においても大きな関心があるところである。合併がどう思われているか、合併される地域、合併する地域、管理職か、中間管理職かによって、考え方が異なるのではないかと考える。

また、教育課題も異なっている。たとえば、旧一色町は学校評価を前向きに捉えているが、他地区は学校評価、教員評価を穏当に考えている。文科省の学力テストについては、校長や教頭にとっては、重要な必要なことと捉えている面があるが、教務主任や校務主任は必要であるが、あまり重要だとは考えていない、といった傾向が出てくるのではないかと予測される。

Ⅱ 目的と方法

（1）調査の目的

この調査の目的は、彼らのそこにいたる教育の考え方を、そのライフコースをアンケート形式によってたずね、それらの資料に基づいて、教師として成長した専門的力量やその長期にわたる経験に基づく教育への考え方をとらえ、考察するものである。そのなかで、教師としての力量がいかに形成されてくるかを究明するものである。

(2) 調査の方法

①調査対象

調査の対象は西尾市内小学校26校、中学校10校の全36校の4役144名である。4役とは、校長、教頭、教務主任、校務主任である。学校の要となる教員である。

②調査方法

自主校長会の折、趣旨を話し、各学校の校長先生方に質問紙を4通ずつ配布した。各学校に持ち帰っていただいて、4役に質問紙表を渡していただき、回答はそれぞれ別個に提出していただいた。

③調査期間

2011（平成23）年5月15日から6月31日まで

④調査内容

主たる質問項目の概要は以下のとおりである。

フェイス・シート（旧西尾市、旧幡豆郡）

（役職別）

大学入学以前の尊敬する教師

教職課程または教育大学選択の理由

大学時の印象ある教育学の授業

教育実習の経験調査

教師決定の時期

初任時期の印象

最近の教育課題 全国一斉学力テスト 学校評価

合併に対する評価

教育実践や教育に対する影響度を与えた事柄

教師の力量の内容とその重要度⁽³⁾

⑤有効回収

36小中学校（市20、町村16）、 $36 \times 4 = 144$ 人 有効回収率88.2%

Ⅲ 結果

以下では、調査結果の概要をまとめた。今回はコンピュータ検索によるものののみ分析する。

(1) 教師になるまでの軌跡

①大学の教員養成課程を受講された動機や理由

問3・4・5 「大学へ入学され、教員養成課程を受講された動機や理由を次のうちから3つ以内選んで○をつけてください。」

- ① 子ども時代の先生をみて
- ② 周囲の人（特に _____）の勧め
- ③ 子どもを教える仕事へのあこがれ
- ④ 教育大学へのあこがれ
- ⑤ 教師以外の職業が考えられなかった
- ⑥ 他の希望する学校の次善の選択として
- ⑦ 将来の経済的安定
- ⑧ 学資が安いから
- ⑨ 家業の継承を避けるため
- ⑩ 家を継ぐ必要から
- ⑪ その他

①～⑪にわけてみると、

- | | | |
|----|--------------------|--------|
| 1位 | ③「子どもを教えることへのあこがれ」 | 56.69% |
| 2位 | ①「子ども時代の先生をみて」 | 46.46% |
| 3位 | ②「周囲の人のすすめ」 | 22.83% |

②最終的に教師になろうとした時期

問6 （1） 先生が最終的に教師になろうと決められた時期はいつころでしたか。○をつけてください。

- ① 小学校時代 ② 中学校時代 ③ 高校時代
- ④ 大学への入学前後 ⑤ 大学時代（教育実習の前から）
- ⑥ 大学時代（教育実習を終わってから） ⑦ 大学時代（卒業の時）
- ⑧ 教職に就いてから

- | | | |
|----|---------------|-------|
| 1位 | ③「高校時代」 | 25.2% |
| 2位 | ⑥「教育実習を終えてから」 | 19.7% |
| 3位 | ④「大学入学前後」 | 15.0% |

(2) 教職生活を振り返って

①教職実践や教育に対する影響度

問10・11・12 (1) 先生が教師としての生活を歩まれてきた中で、以下のような体験や状況のうち、教育実践や教育に対する考え方に影響を生み出したと思われる事柄を、先生にとって意味の大きい順に1位から3位まで上げ、それぞれについてその時期・内容・変化などを具体的にお書き下さい。

- ① 教育実践上の経験（低学年指導、障害児指導、生活指導、へき地教育、特定の子どもとの出会い）
- ② 自分にとって意味のある学校への赴任
- ③ 学校内での優れた先輩や指導者との出会い
- ④ 学校外での優れた人物との出会い
- ⑤ 学校内での研究活動（現職教育、読書会、研修、書物など）
- ⑥ 学校外での研究活動（内地留学、三河教育研究会、各種講習会など）
- ⑦ 市教研・郡教研や組合などの団体内での活動
- ⑧ 社会的活動（スポーツやボランティアなど）
- ⑨ 地域と学校への着目（地域の課題発見）
- ⑩ 教育界の動向
- ⑪ 社会問題や政治情勢など
- ⑫ 職務上の役割の変化（学年主任、教科主任、教頭、校長、指導主事など）
- ⑬ 個人及び家庭生活における変化（結婚、子女の誕生、病気など）
- ⑭ その他

1位	③「すぐれた先輩や指導者」	37.8%
2位	①「教育実践上の経験」	20.5%
3位	⑤「学校内の研究活動」	19.6%
4位	②「自分にとって意味のある学校への赴任」	8.6%
5位	⑫「職務上の役割の変化」	8.6%

②力量を高める上で重要なこと

問13・14・15 先生の上のようなご経験のうち、教師として実践を支え力量を高める上で、特に重要な意味をもっていたと思われるものを、これもその重要さの順位に、1位から5位まで選んでください。

1位	③「すぐれた先輩や指導者との出会い」	38.6%
2位	①「教育実践上の経験」	22.1%
3位	⑤「学校内の研究活動」	9.5%
4位	②「自分にとって意味のある学校への赴任」	7.9%
5位	⑫「職務上の役割の変化」	5.5%

③教師の力量として重要なもの

問18～問33（1）教師の力量としてどのようなものが重要だとお考えですか。以下のうち、重要だと思われるものの5段階評価をしてください。

- ① わかりやすく授業を展開していく力(教材のくみたて、話し方、板書)
- ② 子どもの学習状況、悩み、要求、生活状況などを適切に把握する力
- ③ 子どもに積極的に関わっていく熱意や態度
- ④ 子どもの資質、適性を見抜く力
- ⑤ 子どもの思考や感情を触発し発展させる教師の表現力
- ⑥ 子どもの集団を把握し、まとめていく力
- ⑦ 子どもの問題や学校の問題を広い視野から見ることのできる度量の広さ
- ⑧ つねに研修、研究に励む能力
- ⑨ 必要に応じて、子どもに対して毅然たる態度を取ることができる強さ
- ⑩ 芸術や文学に対する豊かな感性や理解
- ⑪ 同僚と協力しながら教師集団の質を高めていく力
- ⑫ 教科書の中の教材を様々な角度からとりあげて指導する力
- ⑬ 教育に関する諸問題を自分なりに筋道を立てて論理的に考えることのできる力
- ⑭ 教師自身の体育、音楽、図工などの実技能力
- ⑮ 学校全体の中で自己を位置づけ、その立場から考える力
- ⑯ 学校の実践的問題とは直接の関連はないが、自分にとって関心のあ
る学問や研究を深めていくこと
- ⑰ その他

1位	①「わかりやすい授業の展開」	626点
2位	③「子どもに関わる熱意や態度」	614点

- | | | |
|----|-----------------|------|
| 3位 | ②「子どもを適切に把握する力」 | 597点 |
| 4位 | ⑨「毅然たる態度」 | 593点 |
| 5位 | ⑪「同僚との協力」 | 582点 |

④教師の力量として最も重要なもの

問34～43 (2) ①から⑰の記号で「大変重要である」と答えたなかで、最も重要なベスト5を選び書いてください。そして、それらをあなたはどこでどのようにそのような力を身につけたか お答えください。

- | | | |
|----|-----------------|-------|
| 1位 | ①「わかりやすい授業の展開」 | 1007点 |
| 2位 | ③「子どもに関わる熱意や態度」 | 673点 |
| 3位 | ②「子どもを適切に把握する力」 | 538点 |
| 4位 | ⑪「同僚との協力」 | 464点 |
| 5位 | ⑨「毅然たる態度」 | 384点 |

(3) 教育課題に対する考え方

① 合併と教育効果

問7 合併し、新西尾市となったわけですが、合併後、西尾市の教育はどうかと思いますか。○をつけてください。

- | | | |
|------------|------------|-----------|
| (1) よくなる | (2) ややよくなる | (3) 変わらない |
| (4) やや悪くなる | (5) 悪くなる | |

市町村合併が教育に対していい方向を示すか否かを問うた課題である。

- | | | |
|----|--------------|-------|
| 1位 | (3) 「変わらない」 | 49.6% |
| 2位 | (2) 「ややよくなる」 | 23.6% |
| 3位 | (1) 「よくなる」 | 14.2% |
| 4位 | (4) 「やや悪くなる」 | 8.7% |

② 学校評価・教員評価

問8 最近、学校評価や教員評価がいらわれていますが、このことについてあなたはどのように考えますか。○をつけてください。

- | | |
|--------------|-------------|
| (1) 必要である | (2) 少し必要である |
| (3) あまり必要でない | (4) 必要でない |

学校評価や教員評価は必要であるか否かを問うた問題である。

- 1位 (2) 「少し必要である」 49.6%
 2位 (1) 「必要である」 33.61%
 3位 (3) 「あまり必要でない」 11.81%
 4位 (4) 「必要でない」 8.7%

③全国一斉学力テスト

12 文部科学省の学力テストが5年目を迎えます。あなたはこの学力テストについてどのようにお考えですか。○をつけてください。

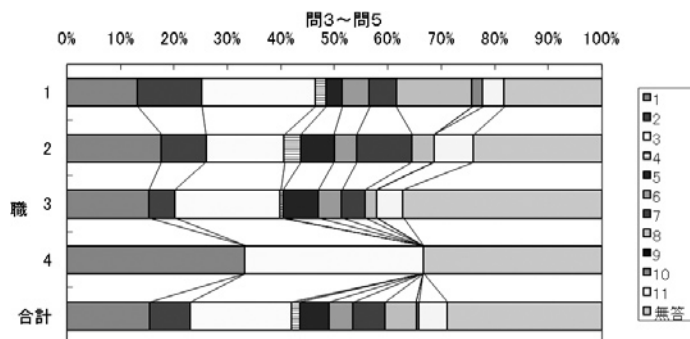
- (1) 必要である (2) 少し必要である
 (3) あまり必要でない (4) 必要でない

- 1位 (3) 「あまり必要でない」 40.16%
 2位 (2) 「少し必要である」 29.13%
 3位 (4) 「必要でない」 18.90%
 4位 (1) 「必要である」 11.02%

アンケート回答平均値

地区(旧西尾市) 地区(旧幡豆群)				職(校長) 職(教頭) 職(教務) 職(校務他)			
1	2	全	体	1	2	3	4
問3 2.81 (64)	2.41 (61)	2.62 (125)	問3 2.28 (32)	2.56 (32)	2.82 (61)	1.00 (1)	2.60 (126)
問4 4.81 (48)	5.21 (48)	5.01 (96)	問4 4.89 (28)	5.15 (27)	5.00 (41)	3.00 (1)	4.99 (97)
問5 6.73 (26)	7.00 (22)	6.85 (48)	問5 7.33 (21)	7.07 (14)	5.85 (13)	0.00 (0)	6.85 (48)
問6 3.17 (46)	3.00 (42)	3.09 (88)	問6 2.94 (17)	3.04 (27)	3.23 (43)	1.00 (1)	3.09 (88)
問7 2.47 (62)	2.63 (59)	2.55 (121)	問7 2.16 (32)	2.45 (31)	2.81 (58)	3.00 (1)	2.55 (122)
問8 1.88 (64)	1.94 (62)	1.90 (126)	問8 1.61 (33)	1.72 (32)	2.15 (61)	2.00 (1)	1.90 (127)
問9 2.73 (64)	2.61 (61)	2.67 (125)	問9 2.44 (32)	2.81 (32)	2.74 (61)	2.00 (1)	2.67 (126)
問10 4.71 (62)	3.71 (62)	4.21 (124)	問10 4.19 (32)	3.47 (32)	4.65 (60)	3.00 (1)	4.22 (125)
問11 5.56 (61)	5.07 (61)	5.31 (122)	問11 6.25 (32)	5.00 (32)	4.95 (58)	4.00 (1)	5.29 (123)
問12 7.56 (55)	6.95 (58)	7.25 (113)	問12 7.00 (32)	6.82 (28)	7.75 (53)	5.00 (1)	7.29 (114)
問13 4.15 (55)	3.17 (58)	3.65 (113)	問13 3.46 (28)	3.25 (28)	3.96 (57)	3.00 (1)	3.66 (114)
問14 4.91 (55)	4.05 (57)	4.47 (112)	問14 5.07 (28)	4.46 (28)	4.16 (56)	4.00 (1)	4.46 (113)
問15 6.27 (55)	6.52 (58)	6.40 (113)	問15 6.64 (28)	5.61 (28)	6.79 (57)	5.00 (1)	6.45 (114)
問16 6.06 (52)	6.50 (56)	6.29 (108)	問16 5.54 (28)	8.35 (26)	5.59 (54)	6.00 (1)	6.24 (109)
問17 7.10 (49)	5.93 (54)	6.49 (103)	問17 6.15 (27)	7.09 (23)	6.51 (53)	7.00 (1)	6.55 (104)
問18 4.91 (64)	4.95 (62)	4.93 (126)	問18 4.94 (33)	4.88 (32)	4.95 (61)	5.00 (1)	4.93 (127)
問19 4.75 (63)	4.73 (62)	4.74 (125)	問19 4.61 (33)	4.63 (32)	4.87 (60)	5.00 (1)	4.74 (126)
問20 4.84 (64)	4.82 (62)	4.83 (126)	問20 4.94 (33)	4.78 (32)	4.80 (61)	5.00 (1)	4.83 (127)
問21 4.44 (63)	4.48 (62)	4.46 (125)	問21 4.39 (33)	4.28 (32)	4.60 (60)	5.00 (1)	4.47 (126)
問22 4.38 (63)	4.52 (61)	4.45 (124)	問22 4.33 (33)	4.52 (31)	4.50 (60)	4.00 (1)	4.46 (125)
問23 4.52 (62)	4.73 (60)	4.62 (122)	問23 4.61 (33)	4.58 (31)	4.67 (58)	4.00 (1)	4.63 (123)
問24 4.46 (63)	4.45 (62)	4.46 (125)	問24 4.47 (32)	4.23 (31)	4.57 (61)	4.00 (1)	4.46 (125)
問25 4.31 (59)	4.45 (62)	4.38 (121)	問25 4.41 (32)	4.39 (31)	4.36 (58)	5.00 (1)	4.39 (122)
問26 4.61 (64)	4.73 (62)	4.67 (126)	問26 4.55 (33)	4.72 (32)	4.70 (61)	5.00 (1)	4.67 (127)
問27 3.90 (63)	3.92 (62)	3.91 (125)	問27 3.85 (33)	3.94 (31)	3.93 (60)	4.00 (1)	3.91 (125)
問28 4.67 (63)	4.56 (62)	4.62 (125)	問28 4.58 (33)	4.47 (32)	4.72 (60)	5.00 (1)	4.62 (126)
問29 4.11 (63)	4.16 (62)	4.14 (125)	問29 3.97 (33)	4.23 (31)	4.18 (60)	4.00 (1)	4.14 (125)
問30 3.98 (63)	3.87 (62)	3.93 (125)	問30 3.85 (33)	3.87 (31)	4.00 (60)	4.00 (1)	3.93 (125)
問31 3.62 (61)	3.68 (62)	3.65 (123)	問31 3.61 (33)	3.67 (30)	3.68 (59)	3.00 (1)	3.65 (123)
問32 4.03 (61)	4.05 (61)	4.04 (122)	問32 3.97 (32)	4.00 (31)	4.12 (59)	4.00 (1)	4.05 (123)
問33 3.58 (62)	3.63 (62)	3.60 (124)	問33 3.64 (33)	3.61 (31)	3.61 (59)	2.00 (1)	3.60 (124)

問3～5 教師になった動機や理由

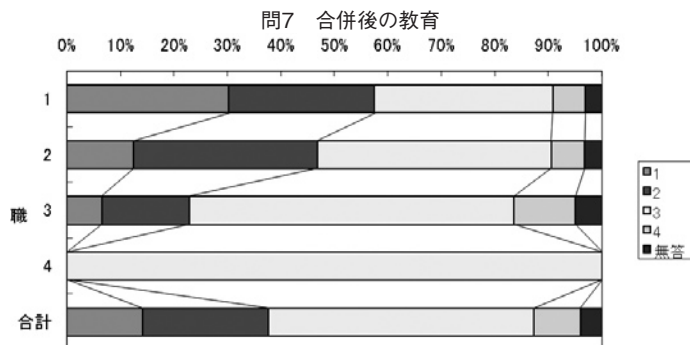


人数

問3～問5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	無答	合計
職	1	13	12	21	2	3	5	5	14	0	2	4	18	33
	2	17	8	14	3	6	4	10	4	0	0	7	23	32
	3	28	9	36	1	12	8	8	4	0	0	9	68	61
	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	無答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		59	29	72	6	21	17	23	22	0	2	20	110	127

百分率

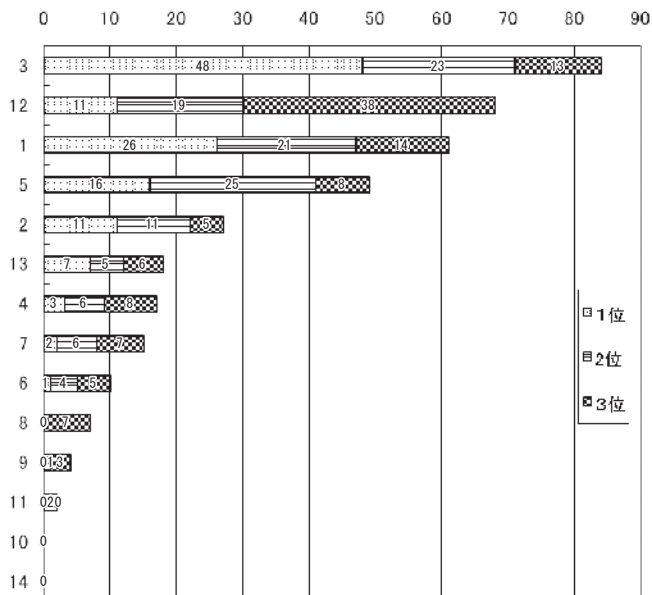
問3～問5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	無答	合計
職	1	39.39	36.36	63.64	6.06	9.09	15.15	15.15	42.42	0.00	6.06	12.12	54.55	100.00
	2	53.13	25.00	43.75	9.38	18.75	12.50	31.25	12.50	0.00	0.00	21.88	71.88	100.00
	3	45.90	14.75	59.02	1.64	19.67	13.11	13.11	6.56	0.00	0.00	14.75	111.48	100.00
	4	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
	無答	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
合計		46.46	22.83	56.69	4.72	16.54	13.39	18.11	17.32	0.00	1.57	15.75	86.61	100.00



問13～17 力量を高める上で重要な意味を持っていた項目ベスト5

	1位	2位	3位	4位	5位	計	選択肢数 による順位	重みづけに よる合計点*	重みづけ による順位
3	49	29	11	8	5	102	1	925	1
1	28	21	17	14	7	87	2	745	2
5	12	30	20	17	7	86	3	711	3
12	7	9	23	22	11	72	4	555	4
4	0	8	10	16	10	44	5	324	5
2	10	4	1	8	14	37	6	284	6
7	2	2	10	5	17	36	7	255	7
6	2	6	5	5	12	30	8	221	8
13	4	3	5	6	11	29	9	215	9
9	0	1	4	3	6	14	10	98	10
8	0	0	7	4	2	13	11	96	11
10	0	0	1	0	2	3	12	20	12
11	0	0	0	1	0	1	13	7	13
14	0	0	0	0	0	0	14	0	14
無答	13	14	13	18	23				
計	127	127	127	127	127				

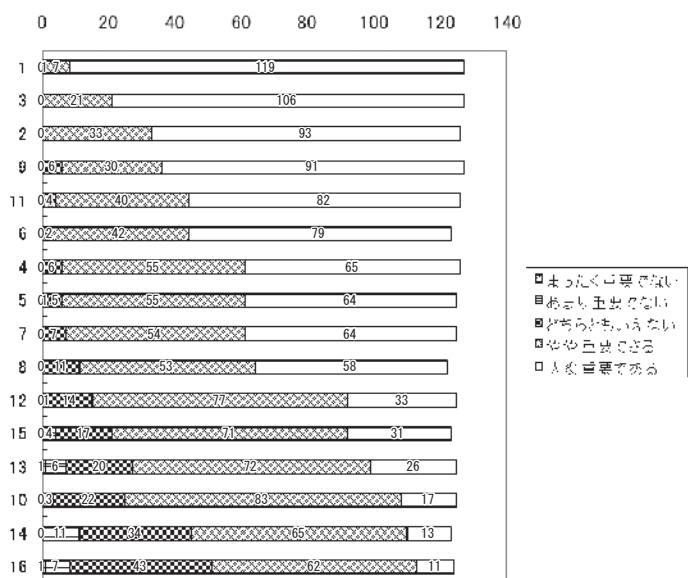
問10～12 教育実践や教育に対する考え方に影響を生み出した事柄



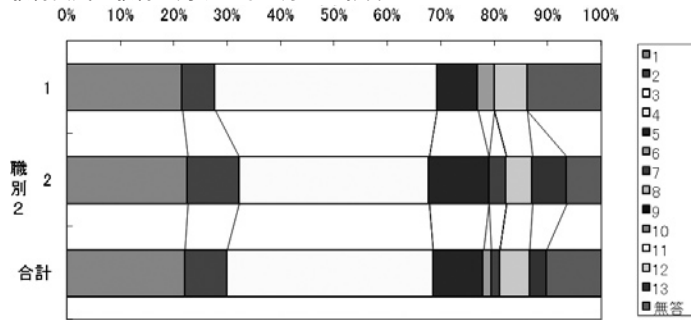
問18～33 教師にとって必要な力量（5段階評価）

	まったく重要でない	あまり重要でない	どちらともいえない	やや重要である	大変重要である	無答	計	重みづけによる合計点 *	重みづけによる順位
1	0	0	1	7	119	0	127	626	1
3	0	0	0	21	106	0	127	614	2
2	0	0	0	33	93	1	127	597	3
9	0	0	6	30	91	0	127	593	4
11	0	0	4	40	82	1	127	582	5
6	0	0	2	42	79	4	127	569	6
4	0	0	6	55	65	1	127	563	7
5	0	1	5	55	64	2	127	557	8
7	0	0	7	54	64	2	127	557	8
8	0	0	11	53	58	5	127	535	10
12	0	1	14	77	33	2	127	517	11
15	0	4	17	71	31	4	127	498	12
13	1	6	20	72	26	2	127	491	13
10	0	3	22	83	17	2	127	489	14
14	0	11	34	65	13	4	127	449	15
16	1	7	43	62	11	3	127	447	16

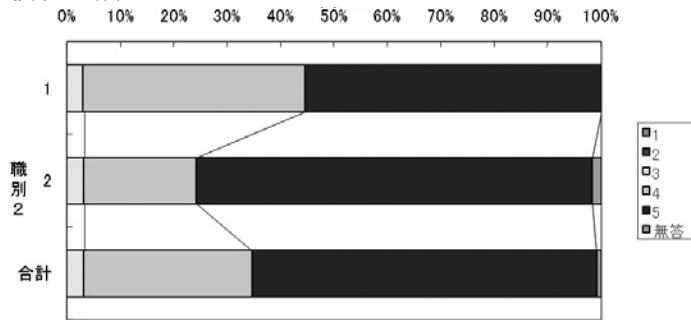
問18～33 教師にとって必要な力量



問13 教育実践や教育に対する考え方への影響



問28 教師の同僚性



人数

問28

	1	2	3	4	5	無答	合計
職別2							
1	0	0	2	27	36	0	65
2	0	0	2	13	46	1	62
無答	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	4	40	82	1	127

百分率

問28

	1	2	3	4	5	無答	合計
職別2							
1	0.00	0.00	3.08	41.54	55.38	0.00	100.00
2	0.00	0.00	3.23	20.97	74.19	1.61	100.00
無答	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
合計	0.00	0.00	3.15	31.50	64.57	0.79	100.00

カイ2乗値

自由度

判定

5.998573

2

「職別2」と「問28」の独立性は、有意水準5%で棄却された。

Ⅳ 考察

(1) 教職に就く前に

①教職養成課程を受講した動機や理由

入学動機・理由をみると、①③④⑤のような教育へのあこがれや期待を主とするものと、⑦⑧⑨のような経済的な理由を主とするもの、②のような周囲の人からの勧め、⑥⑩などその他の消極的な理由に大別できるが、個々の教師にとっては進路選択の動機や理由は必ずしも単一のもではなく、いくつかの要因が複雑に交わり、さまざまに迷いながら進路選択をしたのではないと思われる。

⑦⑧のような経済的理由は少なく、かといって④「教育大学へのあこがれ」は全くない。「他の希望する学校の次善の選択として」選んだ者も多い。いわゆる第2希望で教育大学へ入学した者が多いと思われる。「教師にしかねない」といった意識も見られる。④「教育大学へのあこがれ」は全くないことから見てもわかる。

①③のような教師へのあこがれ・期待が入学動機、受講動機になっていることは望ましいことである。

②教職を自分の職業と決めた時期

つぎに、最終的に教師になろうと決めた時期はいつであろうか。この点を見ると表2のようであるが、「③高校時代」「④大学入学前後」と回答者のうちの過半数は教育大学へ入学するまでに教職になることを決めていることの特徴があり、それ自体はいいことと考えたいが、深く考えると、一概にそうとも言えない。「⑥教育実習を終わってから」も19.7%あり、教育大学入学者または教職課程受講者とはくに教育実習体験が教師になる決意を固めさせる上で、重要な役割・意味をもっていたことがうかがえる。

(2) 教職を振り返って

①教育実践や教育に対する考え方への影響

ここでは、教職に就いてから以降、教師としての成長や変化をもたらした「転機」について検討を加えたい。

ここで検討するのは問13(1)「先生が教師として生活を歩まれてきた中で、以下のような体験や状況のうち、教育実践や教育に対する考え方に影響を生み出したと思われる事柄を先生にとって意味の大きい順に1位から3位まであげ、それぞれについてその時期・内容・変化などを具体的にお書き下さい。」というものである。

また問13（2）は「先生の上のようなご経験のうち、教師の実践を支える力量を高める上で、特に重要な意味をもっていたと思われるものをこれもその重要な順位に1位から5位まで選んでください。」というものである。

つまり（1）は影響度（2）は重要度である。たいていの場合、（1）と（2）が重複した順位になると先行研究等から思われるが、若干異なる傾向が見られた。

全体的特徴としては、③「学校内での優れた先輩や指導者との出会い」、①「教育実践上の経験」、⑤「学校内での研究活動」、⑫「職務上の役割の変化」（学年主任、教科主任、教頭、校長、指導主事、教科指導員）、④「学校外のすぐれた実践家との出会い」となっている。

これらは重要度であるが、それらをウエイト付けしてみたが、ほぼ影響度と同様になっている。以上を考察してみると、トップにあげられたのが③の「学校内での優れた先輩や指導者との出会い」である。それだけに尊敬される方が、身近にいることは、その影響度は大きくなってくると思われる。

校長や教頭から教科指導、生活指導等を教わることは多い。校内に尊敬できる方がいれば幸いである。授業方法や人生観・教育観まで影響を与える場合も多いようである。学校内ですぐれた先輩・指導者と出会うこと、自らが求めてすぐれた先輩に関わっていくことが力量形成の大きな契機になっていると思われる。

次は①の「教育実践上の経験」である。ここでは、低学年指導、障害児指導（特別支援教育）、生活指導、へき地教育、特定の子どもとの出会いなど、を例示した。ここで大きな支持率を上げている理由を考えると、日常の教育実践そのものが、担当の教師の力量を豊かにするためになっていることである。とくに、低学年指導、小学1年生の担任、LDやADHDなど軽度発達障害を含む特別支援教育、あるいは離島へき地での教育などの経験は、教師としての力量成長のための重要な契機となっている。こういう経験こそが“子どもから学ぶ”ことになり、新たな教師の質の力量を身につけたのではないだろうか。

第3位としてあげられたのは、「⑤学校内での研究活動」である。日常、教師は各学校に配属されている。したがって、そこでの研究的な活動こそ自分を成長させてくれる。通常、西尾市内の各学校とも、現職教育テーマを設定し、学校経営案に記載されている。2～3年の研究指定期間である。研究発表も2～3年の終了時に行われる。そうなれば、勉強せざるを得ない。そこで授業研究を中心に各教科の力量をつけたというのが偽らざる事実であろう。

②の「自分にとって意味のある学校への赴任」も重視されていることがわかる。必ずしも、自分で選択して意味のある学校を選択することはできないが、ある程度、校長に自分の希望を言うチャンスはある。「異動希望調査票」の提出である。必ずしも自分の思うようにはいかないが、ある程度希望を叶えることができる。異動は自分にとって意味のある学校への赴任である場合が多い。そこでこそ、「やる気」がでてくる。自分自身振り返って見てもそうであった。

⑫の「職務上の役割の変化」がある。チェック総数で4位である。学年主任や教務主任などの職務経験が、教師としての変化を生み出す契機となっていることがわかる。特に、教務主任や学年主任は、学年全体、学校全体を考えなければならない立場であり、常に同僚教師の相談相手となり、それが自分の力量を高めることにつながったと解釈できる。

以上、アンケートの代表的な記述を紹介しながら、力量形成の契機がどのようなものであったかを見てきた。力量形成の契機の分布は、新任期、中堅期、管理職期の時期といったそれぞれの時期に、一定の特徴があると思われる。しかし、もっとも大切なのは、特に教師になった新任期から、いや新任から、10年位の間に、どういう学校に赴任したか、どういう雰囲気为学校へ赴任したか、同僚や校長（管理職）に、どういう方がみえたかが、大きくその教師の人生を左右すると思われる。この点については課題として次稿に譲ることにする。アンケート調査の中で、特に記述部門をさらに分析して、そこを究明していくことにする。

②教師の力量の内容の重要度

問18では、教師にとって必要な力量は何かを問うた。教師の力量として、どのようなものが重要であると考えているか、である。16項目の力量の中から重要さの順にしたがって1位から5位までの項目を選択し順位を付けてもらった。回答の結果を選択頻度の多かったものから整理して並べたものが問18の表である。この力量についての見方・考え方は回答者たちの約30年～40年にわたる教師生活の経験からであり、教師をめざす人たちへの期待であり提言であるといえることができる。

結果は第5図に明らかなおとおり、5項目が上位を占めた。重要度1位として選択された項目だけに注目してみると①③②⑨が重要度1位として選択されているが、①は授業の場で直接的に子どもに働きかけ、子どもたちを動かしていくための力であり、③授業の場以外も含めた学校のあらゆる場面で子どもたちと積極的に関わっていこうとする熱意や態度であり、②子どもの状況を

適切に把握し、理解する力である。これらは、直接的に子どもとの関わり合いにおいて要請される力であり、その能力や態度・情熱などが、教師の資質や力量の中核としてとらえられていると見ることができる。

⑨や④「子どもの資質・適性を見抜く力」「必要に応じて、子どもに対して毅然たる態度を取ることができる強さ」などは、子どもを客観的に理解し、一歩ちがった次元でとらえ、適切な手立てを講じ、指導していくことの必要性を物語っているといえよう。いずれにしても、①③②⑨④は、子どもとの直接的な接触において要請される力であり、これらの力が教師にとって必要な力量の中心として把握されている点は意義深いことと言わなければならない。

ただ、⑧「常に研修・研究に励む能力」が第10位にランクされているのが気になる。研修・研究に励む能力を教師としての特性ととらえていないのではないか、⑧は⑬と同様、教師自身の力を蓄え磨くための研究に関するものである。⑧は教師の自己成長、自己啓発の機会として研究や研修が非常に重視されなければならないが、やや低いところにランクされていることが西尾市の特徴であるとするならば問題である。

⑬は教師自身の問題関心にしたがって、学問・芸術などの研究・研鑽を積むことの必要性を強調したものであるが、これらが低いのが気になる。現代の教師は即戦的な力量を期待しているのであろうか。かつての教師は、歴史・短歌・絵画・書道などの勉強に熱心であった。そしてそれらができる教師を子どもたちは尊敬していた。⑧や⑬は、子どもに直接働きかけることに関わる力を背後から支え、教師自身の人間的成長や成熟を促す条件となる。それだけに重視していかなければならない。

ただし、個人の志向や地域の傾向のみとしてとらえるのではなく、偏重せざるを得ない時代や制度の問題も内包しているとも考えられる。つまり、「現場」の教師が以前に比べて、⑧や⑬の重要性を体感する機会が得にくい状況が生じていないか、今後さらに検証することも必要に思われる。即効性を強く求める現在の状況やシステムにも再考の余地がある。

また⑪に注目しなければならない。⑪は「同僚と協力しながら教師集団の質を高めていく力」である。同僚性や協調性の分野である。教師としての仕事を進めていくために発揮される力である。以前はこの分野は当然と思われていたので、あまりとりあげられなかったが、教師集団のまとまりが欠けてきた昨今、非常に注目される項目と考えていいように思われる。

③最も重要な教師の力量（同上ベスト5）

①「分かりやすく授業を展開していく力」

子どもを指導していく際の具体的、実力的な力として重要度1位としてランクされる頻度が最も多かった項目である。専門職としての教師の腕が最も具体的な形で問われ発揮されるのが授業の場である。わかりやすく、しかも子どもが十分に満足のいくような質の高さを保ちつつ授業を展開するための教師の力の必要性は教師の第一日目から要請されるものであろう。

③「子どもに積極的に関わっていく熱意や態度」

これは教師としての技術や能力の基底部分をなすものであり、教師の活動の基礎を支えているものといえる。教師の人柄、意欲、姿勢など、すべてが統合された態度である。これら情熱、体力、感受性などにあふれた年若い日々の子どもの出会いと接触は新鮮な印象や感銘を与えるに違いない。経験10年未満の若き教師は、経験則であるが、熱意や態度が高いと思われる。それらがいつの日か消え去るのが残念である。

①「同僚と協力しながら教師集団の質を高めていく力」

これも対象者たちによって、かなり重要なものとして認識されていることがわかる。学校は一つの有機体である。一人の100歩よりもみんなの1歩である。まとめ、全体的な力、学校の総合力が学校を動かしていくという実感をもっているから、このようなデータが出てきたように思われる。今、大学で使用されている「教職入門」のテキストでも、この項目が一つの章として取り上げられているほどである⁽⁴⁾。

(3) 教育課題と関わって

①合併をどう見るか

西尾市は平成23年4月1日に市町村合併をした。3年ほど前に合併協議会までつくっておきながら、流会した。合併はなかなかお互いの損益があり、成就（成立）しないものである。その合併が、この4月に成立したわけであるが、合併を教育界、学校の4役はどう見ているかを尋ねた項目である。

(3)「変わらない」が最も多く、(1)「よくなる」(2)「ややよくなる」が合わせて48%に対して、(3)「変わらない」が49%で半分くらいある。これは旧西尾市の問題であるが、校長・教頭で「よくなる」「ややよくなる」が48%になっているのに対して、教務・校務主任は49.6%が否定的であり、8.7%（11人）が「やや悪くなる」と答えていることは忘れてはならない。

ここには役職関の相関がみられる。管理職は希望的観測もあるだろうが、教育

現場を直接あずかる教務主任らは“合併関係なし”という声が強いと言わざるを得ない。

②学校評価・教員評価をどうみるか

学校評価・教員評価は花盛りである。経済界・産業界に市場原理が持ち込まれ、教育界にもその流れが押し寄せてきた。かつて30年前の勤評闘争とは違って、文部科学省、県教委の主導で何の抵抗もなくすすめられている。

現場では教員評価については、一部評定・評価そのもののむずかしさ、時間を取ることなど難点も言われている。

学校評価は、どこの学校も実施する方向にある。保護者への公表もあって、やればいいことは分かっている。そしてそれらは概ね評価されている。「必要である」33.1%、「やや必要である」49.6%で、合わせて82.7%である。ここでも、現代の学校経営上の課題は管理職と中間管理職では相関がある。校長・教頭は「必要である」「やや必要である」が92.3%で、教務・校務主任の72.5%を上回っている。

旧西尾市と旧幡豆郡の間に相関がある。旧西尾市の方が旧幡豆郡よりも評価（学校評価・教員評価）の必要性を説いている。旧幡豆郡の一色町は大学の教官を招いて研究をしているが、その割には、その必要性が低いのはどうしてであろうか。

③全国一斉学力テストをどうみるか

「必要である」「やや必要である」は、40.1%であり、「必要でない」「やや必要でない」は59.0%である。実際に5年間実施されたわけであるが、現場の校長・教頭はあまり必要性を感じていないということがわかる。59%の4役が否定的な回答をしている。

これらは現場ではあまり必要性を感じていないということでもあるが、この調査が現場に生かされていないということでもある。

例えば、学力テストの項目で「少人数教育（指導）がしてほしい」という項目があるとすると、回答結果が多ければ、文部科学省・県教委がその施策をしてこそ、この調査の意義が出てくるのではないか。多くの学校の管理職、中間管理職の教師たちが全国一斉学力テストの有効性を否定していることは注目に値する。

V 結 論

第1年次のまとめとして、一応の結論を述べてみたい。詳細は第2年次以降、アンケートのコンピュータ処理分＋非処理部分に譲るとして、今回はコ

ンピュータ処理分のみを整理し、一応のまとめとしたい。そして、それらが教師教育とどうかかわってくるか、教師教育への示唆を取り上げたい。

この研究は、昭和49年～58年に大学を卒業し、主に西尾市で勤務し（初任地はいろいろ別れているが）勤務の大部分を西尾市で勤務し、今も4役として、西尾市内の36校の小中学校に勤務している144名の調査、とりわけ、教師としての力量とその形成の過程に着目し、どのような経験がどのように反映し、影響を与えているかを考察した。

これらは現在、さまざまな教育改革論議がなされているが、その解決の中核となる教師教育に対して何らかの手がかりを与えるものだと考えている。もちろん、これは現在の50代の教師を、調査の中心としたものであるから、これからの教師に必ずしもすべてあてはまるわけではないが、その手がかりには十分だろうと考えている。

コンピュータ検索が可能であるもののみアンケート調査の中でみてみたい。

- ・教育大学又は教職課程を専攻する学生は、比較的早く高校時代に教師の道を決めるケースが多い。
- ・小学校時代から教師へのあこがれを持っているものも少なからずいる。それだけに、教師は子供の手本になる姿が重要である。
- ・教育実習がターニングポイントとなる。2～3週間であるが、師範学校時代は、1学期間ということもあったし、フィンランドでは20～30週の実習ということからすれば、これの長短の是非を論ずる必要がある。
- ・教師の教育に対する考え方への影響度は、校内の現職研修の重要度、校内のすぐれた実践家との出会いが大きなウエイトであるので、各学校に1～2名の素晴らしい実践家を配置する必要がある。
- ・教育実践上の経験は、教師としての大きな転機となる。それだけに、着任時には不満等をいうが、それは自分のためになることを論ずる必要がある。
- ・「自分にとって意味のある学校への赴任」、本人の転任（配置）希望を市教育委員会は十分聞くようにすることが大切である。自分の研究テーマに沿うような学校へ赴任させるようにすることもよい。
- ・ライフコースの様々な変化が教師としての経験・発展と重なり合っている。これらを調べることがリアルな知見と示唆を出してくると考える。次年度研究のひとりひとりの教師の営みを丹念に読み取ることが必要である。
- ・教師教育を教員養成と現職教育の全体にわたってとらえ、考察することが重要である。教師教育は初任研、10年目研はもちろん30年、40年の管理職

経験まで、すべての教職経験のなかで、現職研修を捉えなおしていくことが大切であるということがいえる。

- ・多くの教師が、小中学校の校種の勤務校の変化、受け持った学年の変化、障害児との出会いなどを教師としての変化をもたらす契機とあげている。また、勤務する学校の研究体制やモラル(志気)、そこでの先輩、校長との出会いも、力量形成の重要な契機としてあげており、重要な機会ととらえなければならない。
- ・教師教育のあり方を考える際には、制度化された研修のみではなく、教師にとっての広義の経験、すなわち学校の体制、教師集団でのインフォーマルな関係、教員個人の問題などを含めて検討を加える必要があろう。
- ・アンケートにも見られるように、勤務校の同僚や学校内外の先輩の援助の重要性を指摘することができる。教職の第1歩である初任期さらには5年、10年間といった時期における教師としての力量形成、経験の重要性もしかりである。初任期10年以内の教師としての初期の経験、「失敗は熱いうちに打て」とか「はじめの3年が勝負」と言われるのはこの意味である。
- ・とくに、先輩や指導者との出会いは、多くの教師によってあげられており、学校におけるあるいは、学校を超えての実践に即しての具体的な助言や励まし、さらには教師としての姿勢、生き方を学ぶ機会とし、その重要性が示されている。
- ・教師としての力量形成においては単なる職場の上下関係ではなく、専門職としての教職集団において経験を伝え、力量の形成を援助する先輩の役割として捉えていくことが重要である。それは権力的な上下関係ではなく、経験に基づく権威による指導であり、後輩である新任者、初任者への援助が意味を持つのである。その援助の質をどう高めていくかが今日の教師教育の重要な課題となっているといっていいたいだろう。
- ・学校がもっている教師の力量形成にとっての意味の重要性である。学校は様々な経験の持ち主の教員がいる。お互いに協力しつつ日常的・継続的に実践を行う場所である。そこでは教師の経験が交流され、伝えられることによって、一人ひとりの教師の力量が発展していくことが期待される。そしてそれらは同僚との協力のなかで相互的なものとなるとき、より深くなっていくものと思われる。
- ・どの地区にも、拠点校がある。研究の中心校が各市町にはある。又研究指定校がある。各校が現職研修、研究指定校としてのテーマを持ち、2～3年研究を続ける。研究発表をする。そのことが、教師の力量形成につながっ

ていることも事実であるし、アンケート結果からも見ることができる。

- ・各学校が校長の方針にしたがって学校経営をする。そこへ希望のある教員を迎え、あるいは校長の希望する教師をコンバートし、(教育委員会、教育長に希望し) そのことで、その地区の研究校的学校となる。そこで教師は指導者を迎え、授業研究を中心にした研究が深まり、やがては力量形成につながってくる。そのためには、教育委員会は校長をサポートし、学校(校長)が研究体制を作りやすくしていく必要がある。

最後に重要なこととして、学校の統括者、組織者としての管理職、特に校長の役割の重要性である。学校が教師の力量形成の場として、その機能を十分発揮する上でも、どのような校長がいかなる学校運営をするかが鍵を握るのである。もちろん、ここで求められる管理の質は上意下達式的なものではなく、教職員の持てる力を最大限に発揮して、学校全体の教育の質を高めるための援助、指導、責任を核とするものでなければならない。

終わりに

今回、教師の力量はどこで、どういうふうに育成・形成されるのかを数量的に追究してみた。結果は結論でも述べたが、西尾市の教師は誠実で保守的である。かなり若い段階から、教師を、それもよい教師を目指している。地元志向で、良い先輩も多い。その中で温かく揉まれ、成長していったように思われる。

筆者自身、ふりかえって見ても、初任校は低迷していた学校で、教育論文も学校でひとつしか出ないような学校であったが、2校目は教頭・教務が郡一の力量のある教師で、自分自身も力量をつけたように思われる。3校目は32歳から38歳の中堅教師時代であった。大規模校で、校長が立派であったことと、競争相手も多かったことが、私を成長させてくれた。大規模校は問題も多く、時代的にも生徒指導が大変であった。それだけに、そういう子どもとの出会いが私を成長させてくれたかも知れない。

本来ならば、そういった個々人の教育体験、教職体験を綿密に調査することで、西尾市の教員意識の特徴が出てくるかも知れない。今回は個人のアンケートを数量的ではなく、個人の記述項目を中心にして分析し、教師の力量形成の鍵となるようなものを見つけていきたい。そして、それが教師教育とどうかかわり、どのようにすることが教師を成長させるのか、教師教育や現職教育をどう是正していかなければいけないか、提言していきたい。

ただここで、注意しておかなければならないことは、「教師教育」という言葉である。「教師教育」というと、現在の教師に足りないものがあってそれを補うことが教師教育というようにとらえがちである。そうではなく、教師教育は、「教師は成長する」という視点、教師は成長しなければならない、という視点で「教師教育」という言葉をとらえたいということである。「進みつつある教師のみ人を教える権利あり」とドイツの教育哲学者ディステルウェヒ（Diesterweg）がいったが、私はそういう視点で、教師教育をとらえていきたい。

いずれにしても、教育の課題は多い。その課題の解決は、教師如何である。教師のあり方次第である。その意味でいい教師をどうつくり、教師がいかに行う気になって取り組むかが大きな課題である。これらの点を平成24年度研究（その2）の課題にしたい。

参考文献

- (1) 安井克彦『名古屋学芸大学ヒューマンケア学部紀要』p1-19 第5号 2011
- (2) 岡田和幸『折々の記』『私の教育記録』共栄プリント p6-29 2007
- (3) 稲垣忠彦他『教師のライフコース』p5-13 東京大学出版会 1988
- (4) 佐藤学他『新しい時代の教職入門』p129-148 有斐閣 2008